

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

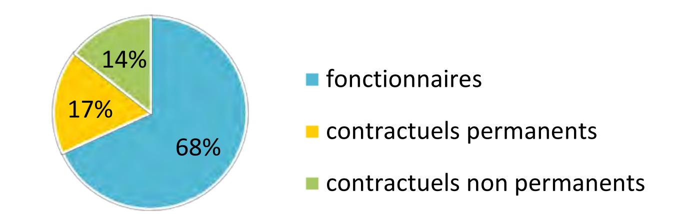
CC ALPES-PROVENCE-VERDON "SOURCES DE LUMIERE"

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion des Alpes de Haute-Provence.

Effectifs

132 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

> **90** fonctionnaires
> **23** contractuels permanents
> **19** contractuels non permanents



35 % des contractuels permanents en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

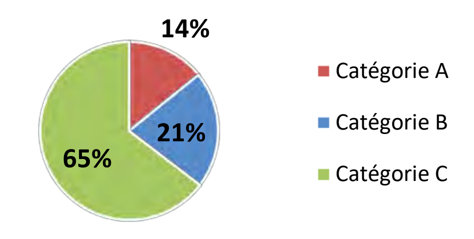
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 89 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	42%	48%	43%
Technique	29%	39%	31%
Culturelle	7%	4%	6%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	8%	4%	7%
Police			
Incendie			
Animation	13%	4%	12%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

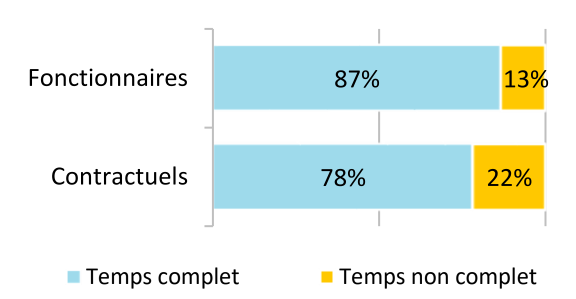
	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	30%	70%
Contractuels	35%	65%
Ensemble	31%	69%

Les principaux cadres d'emplois

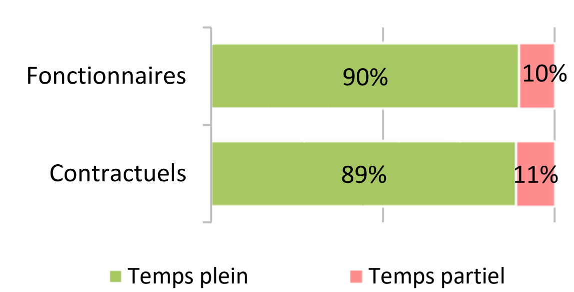
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	20%
Adjoints techniques	20%
Rédacteurs	12%
Attachés	11%
Adjoints d'animation	11%

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

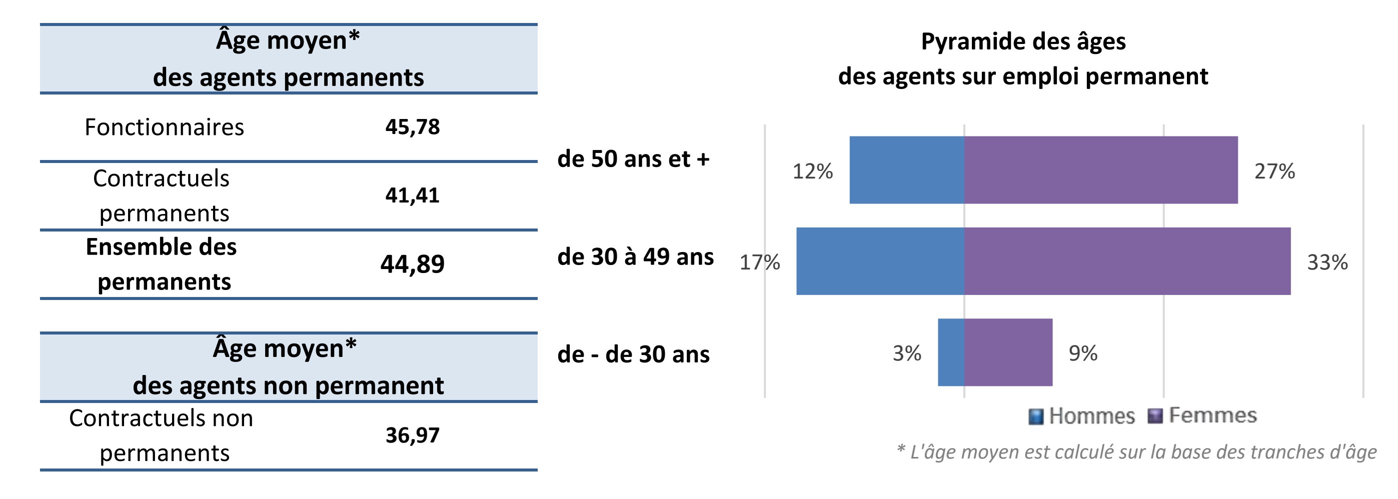
Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	50%	100%
Technique	19%	22%
Animation	8%	100%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
15% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans



Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,78
Contractuels permanents	41,41
Ensemble des permanents	**44,89**

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,97

** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

Équivalent temps plein rémunéré

103,54 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

> **71,27** fonctionnaires
> **20,42** contractuels permanents
> **11,85** contractuels non permanents

188 443 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A 15,20 ETPR
Catégorie B 18,87 ETPR
Catégorie C 57,62 ETPR

Positions particulières

> 8 agents en disponibilité

> 2 agents détachés au sein de la collectivité
> Un agent détaché dans une autre structure
> Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

En 2020, 17 arrivées d'agents permanents et 18 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019[1]	Effectif physique au 31/12/2020
114 agents	**113 agents**

[1] cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	➔	**0,0%**
Contractuels	➘	**-4,2%**
Ensemble	➘	**-0,9%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	28%
Départ à la retraite	22%
Mise en disponibilité	11%
Démission	11%
Autres cas	11%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	41%
Intégration directe	18%
Voie de mutation	18%
Arrivées de contractuels	18%
Recrutement direct	6%

** Variation des effectifs :*

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

3 bénéficiaires d'une promotion interne nommés

Aucune nomination concerne des femmes

Aucun lauréat d'un concours

35 avancements d'échelon et 10 avancements de grade

Aucun lauréat d'un examen professionnel

Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

2 sanctions disciplinaires prononcées en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	1	1
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	100%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 32,94 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	14 024 403 €	Charges de personnel*	4 620 052 €	➡	Soit 32,94 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	**3 025 708 €**
Primes et indemnités versées :	613 420 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	5 000 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	24 294 €
Supplément familial de traitement :	26 761 €
Indemnité de résidence :	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

281 320 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	68 909 €	36 625 €	39 441 €	26 739 €	33 449 €	s
Technique	s	27 434 €	36 579 €	34 064 €	26 492 €	s
Culturelle			s	s	38 857 €	
Sportive			s			
Médico-sociale	s				24 796 €	s
Police						
Incendie						
Animation			s	s	31 074 €	s
Toutes filières	**60 791 €**	**34 623 €**	**38 555 €**	**30 038 €**	**29 398 €**	**23 844 €**

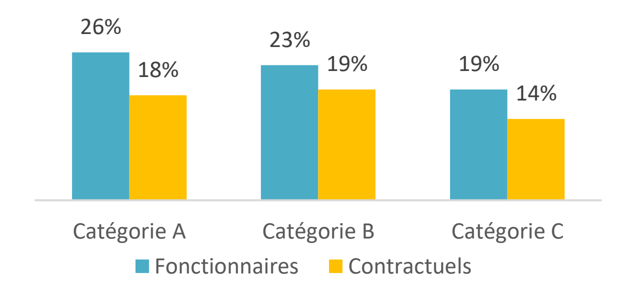
**s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR*

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,27 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	**20,98%**
Contractuels sur emplois permanents	**17,54%**
Ensemble	**20,27%**

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- 601,5 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- 185,5 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Absences

En moyenne, 41,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> **En moyenne, 2,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	3,98%	0,62%	3,30%	0,72%
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	11,29%	0,62%	9,12%	0,72%
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	11,46%	1,57%	9,45%	0,72%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences *Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*

- Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- #DIV/0!
- La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

1 seul accident du travail déclaré au total en 2020

> 0,8 accident du travail pour 100 agents

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

9 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 100 % sont fonctionnaires*
- 89 % sont en catégorie C*

- 680 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

FORMATION
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

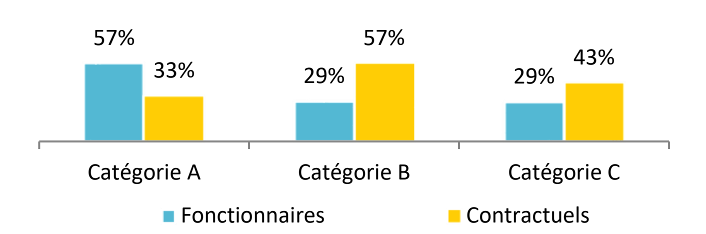
DÉPENSES
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

DOCUMENT DE PRÉVENTION
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

Formation

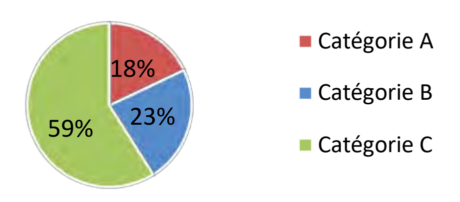
➡ en 2020, 33,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



➡ 39 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,3 jour par agent

➡ 25 315 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	79 %
Autres organismes	21 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	77%
Autres organismes	23%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➡ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	**7 776 €**	**3 240 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**144 €**	**72 €**

➡ L'action sociale de la collectivité

La collectivité ne cotise pas auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

(ex. : restauration, chèques vacances…)

Relations sociales

➡ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2020

➡ Comité Technique Local

5 réunions en 2020 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020
+ Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
+ Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :
Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2020
+ Départs définitifs de contractuels
+ Départs temporaires non rémunérés
+ Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :
Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2019
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

[2]Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020 x 365}} \times 100$$

Note de lecture :
Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	**2. Absences médicales :**	**3. Absences Globales :**
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*Absences médicales* + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours…)*
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : novembre 2021 *Version 4*